

B O L E T Í N I N F O R M A T I V O

...
**ECONOMÍA
COLOMBIANA**

ANÁLISIS DE COYUNTURA

N°7 | 2018

Octubre

Escuela de Economía y Finanzas

**Grandes empresas,
empleo asalariado y
servicio público de
empleo**

UNIVERSIDAD
EAFIT[®]

Grandes empresas, empleo asalariado y servicio público de empleo

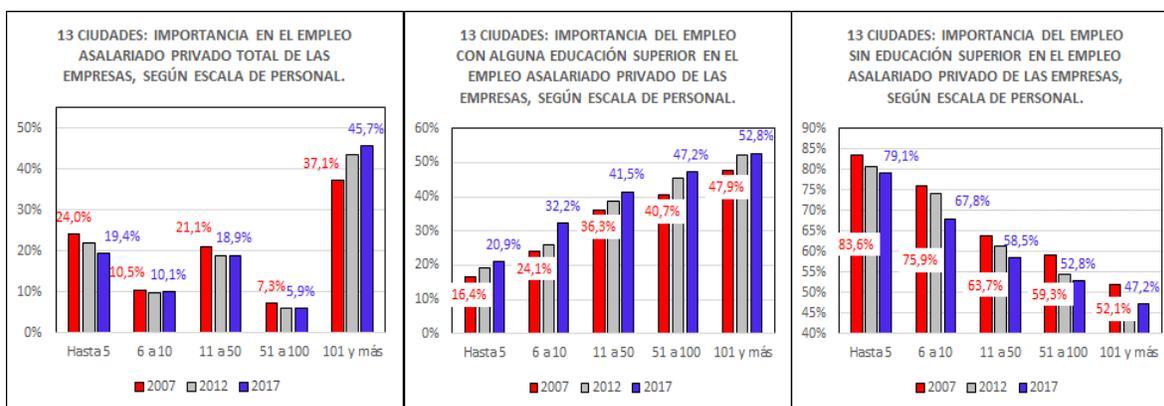
Hugo López Castaño¹

A. Trece ciudades principales: las empresas de más de 100 ocupados han venido ganando importancia en el empleo asalariado privado

En las trece ciudades principales, la importancia de las empresas de más de 100 trabajadores en el empleo asalariado privado ha venido elevándose con el tiempo: 45.7% en 2017 (vs. 37.1% en 2007); en cambio, la importancia de las empresas de menor tamaño ha caído en los últimos 10 años (**gráfico 1**, panel A).

La productividad por trabajador es seguramente mayor en las empresas de más de 100 trabajadores (por tanto deben haber ganado todavía más importancia en la producción total). Aunque ello depende de muchos factores (densidad de capital por trabajador, tecnología...), un indicio es que utilizan relativamente más trabajadores con alguna formación superior, que las de menor tamaño (panel B). En 2017 el 52.8% de su empleo asalariado contaba con alguna educación superior; para las empresas de hasta 5 trabajadores esa cifra era del 20.9%; para las de 6-10 el 32.2%; para las de 11-50 el 41.5%; y para las de 51-100 el 47.2%.

Gráfico 1. Trece ciudades: importancia del empleo asalariado privado por escalas de personal de las empresas, 2007, 2012 y 2017



DANE, Gran encuesta integrada de hogares; promedios anuales. *Empleo asalariado privado* (obreros y empleados particulares). El total se obtuvo por suma de los empleos sin y con alguna educación superior y no incluye casos sin información sobre nivel educativo. Las encuestas del DANE indagan por cuantas personas en

¹ Profesor, Departamento de Economía; Universidad EAFIT. Correo electrónico: hugolopezca@gmail.com
Debo agradecer a Vileydy Adriana Gonzáles por su valiosa colaboración en el procesamiento de los datos

total tiene la empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca o sitio donde se trabaja. Los trabajadores que “trabajan solos” han sido incluidos en la categoría “hasta cinco trabajadores”.

B. Trece ciudades: las empresas de más de 100 ocupados contribuyeron con el 72.1% de los nuevos empleos asalariados privados generados entre 2007 y 2017

Las empresas de más de 100 ocupados han contribuido con el 72.1% de los nuevos empleos asalariados privados totales generados entre 2007 y 2017 (como su participación media anual se ha elevado con el tiempo, su aporte incremental 2007-2017 resulta mayor que su participación media de 2017). Ver **cuadro 1**.

Pero, además, han contribuido con el 68.0% de los nuevos empleos asalariados privados más calificados (con alguna educación superior) generados en esos diez años. Y con el 79.3% de los nuevos empleos menos educados (carentes de educación superior).

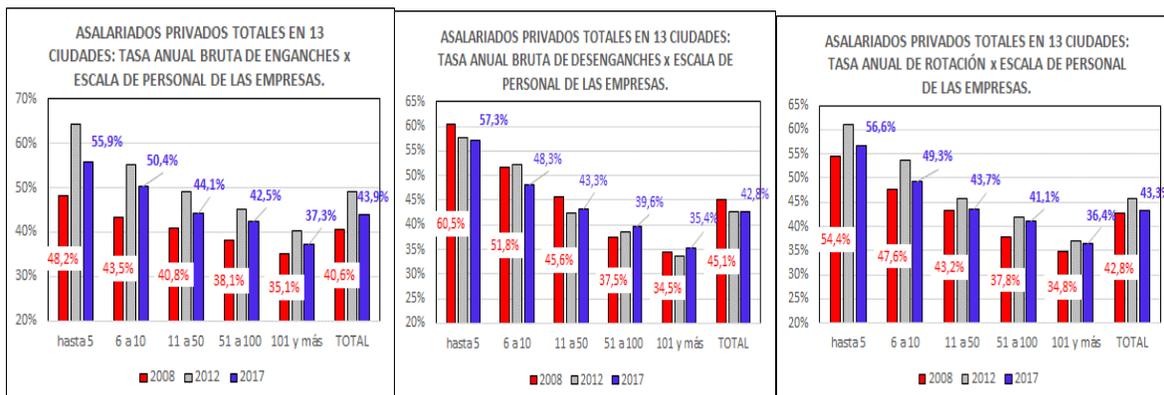
Cuadro 1. Trece ciudades: aporte a la variación del empleo asalariado privado 2007- 2017 según escala de personal de las empresas.

	APORTE A LA VARIACIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO PRIVADO 2007-2017						
	SEGÚN ESCALA DE PERSONAL DE LAS EMPRESAS						
	hasta 5	6 a 10	11 a 50	51 Y MÁS			TOTAL
51 Y MÁS				51 a 100	101 y más		
EMPL ASAL PRIV TOT	5,2%	8,9%	12,3%	73,6%	1,6%	72,1%	100%
SIN EDUC SUPERIOR	2,2%	9,6%	10,5%	77,6%	-1,7%	79,3%	100%
CON EDUC SUP	6,8%	8,6%	13,2%	71,4%	3,4%	68,0%	100%

DANE, Gran encuesta integrada de hogares. *Empleo asalariado privado* (obreros y empleados particulares). El DANE pregunta por cuantas personas en total tiene la empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca o sitio donde trabaja. Los trabajadores que “trabajan solos” se han incluido en la categoría “hasta 5 trabajadores”.

C. Las empresas de más de 100 ocupados exhiben una rotación de personal alta pero más baja que la de las empresas de menor tamaño

Gráfico 2. Trece ciudades: tasas anuales brutas de enganche y desenganche y tasa anual de rotación de personal asalariado privado, por escalas de personal de las empresas, 2008, 2012 y 2017



DANE, Gran encuesta integrada de hogares; promedios anuales. Definiciones (% del empleo asalariado del año anterior): **T. anual bruta enganches (TBE)**: asalariados con *hasta un año* en la empresa. **T. anual neta de enganches (TNE)**: variación en el empleo vs. el año anterior. **T. anual bruta desenganches (TBD)**: TBE-TNE. **Tasa anual rotación**: (TBE+TBD)/2

La tasa anual bruta de enganches puede estimarse como el personal que tiene en la empresa hasta un año de antigüedad, frente al total observado un año atrás. La tasa bruta de desenganches es la diferencia entre la tasa neta de enganches (variación del empleo total frente al observado un año atrás) y la tasa bruta de enganches. A su turno, la tasa anual de rotación de personal asalariado privado es la semisuma de las tasas anuales brutas de enganche y desenganche.

Así las cosas, la tasa anual bruta de enganches de personal asalariado privado (**gráfico 2**, panel A) ha variado según las coyunturas laborales: en promedio pasó del 40.6% al 47.9% entre 2008 y 2014 que fue un período de alto crecimiento del empleo y volvió a bajar al 43.9% en 2017; pero, en todo caso, ha sido muy elevada en las principales ciudades colombianas (45.7% en promedio para 2008-2017). Ha sido mucho más alta en las empresas de menor tamaño, y más baja en las más grandes. Por su lado la tasa anual bruta de desenganches (panel B) fue muy elevada en 2008 y después de reducirse en 2009, ha subido desde entonces hasta terminar situada en 42.8% en 2017. En fin (panel C) la tasa anual de rotación del personal asalariado subió entre 2009 (41.2%) y 2015 (46.1%) y se redujo ligeramente desde entonces (43.3% en 2017). En todo caso ha sido más baja en las empresas más grandes (35.9% en promedio 2008-2017, en las de más de 100 trabajadores) que en las de menor escala de personal (58.3% en las de hasta 5 trabajadores; 50.3% en las de 6-10, 44.9% en las de 11 a 50; 40.8% en las de 51 a 100).

Cuadro 2. Trece ciudades: tasas anuales de rotación de personal asalariado privado por nivel educativo y escalas de personal de las empresas, 2008, 2012 y 2017.

	TASA ANUAL ROTACIÓN													
	ASAL PRIV SIN EDUC SUP							ASAL PRIV CON ALGUNA EDUC SUP						
	hasta 5	6 a 10	11 a 50	51 Y MÁS			TOTAL	hasta 5	6 a 10	11 a 50	51 Y MÁS			TOTAL
				51 Y MÁS	51 a 100	101 y más					51 Y MÁS	51 a 100	101 y más	
2008	55,8%	50,1%	45,6%	38,0%	39,4%	37,8%	46,5%	47,2%	39,8%	38,9%	32,2%	35,6%	31,6%	35,9%
2012	62,1%	54,1%	47,2%	39,9%	43,1%	39,4%	49,5%	55,5%	52,4%	43,2%	35,5%	40,4%	34,9%	40,1%
2017	57,9%	50,5%	45,9%	40,1%	42,7%	39,7%	47,2%	51,7%	46,6%	40,5%	34,0%	39,3%	33,4%	37,9%

DANE, Gran encuesta integrada de hogares; promedios anuales.

El **cuadro 2** discrimina, por nivel educativo y escala de personal de las empresas, la tasa anual media de rotación del personal asalariado privado en las trece ciudades principales. Resulta mayor para los asalariados carentes de educación superior (en promedio 48.3% para el período 2008-2017) y menor para los dotados de alguna educación superior (37.8%) y, en todo caso, más alta en las empresas de hasta 5 trabajadores y menor en las empresas más grandes.

D. Enganches brutos anuales y servicio público de empleo

El Ministerio de Trabajo confía en impulsar la generación de empleo, obligando a las empresas privadas (pequeñas, medianas y grandes) y estatales a reportar sus vacantes abiertas, para proceder luego a anunciarlas a través del Servicio Público de Empleo. Confía en que al, publicar por internet las vacantes abiertas, contribuirá a democratizar el acceso a las mismas y a llenarlas más rápidamente. Pero hay tres hechos que deben tenerse en cuenta para evaluar la pertinencia de esta estrategia:

- Es cierto que las micro, pequeñas y medianas empresas han generado tradicionalmente la mayor parte de los enganches brutos anuales de personal asalariado privado (un proxi de las vacantes abiertas cada año): las de hasta 10 trabajadores el 36.8% en 2017, las de 11 a 50 trabajadores el 19.1%. Pero las elevadas tasas de desenganches brutos y de rotación le da a esas vacantes un carácter poco duradero. En cambio, los enganches de las empresas de más de 50 trabajadores, aunque representan menos (44.1%), son más permanentes.
- El segundo es que las “roscas” siguen jugando un papel muy importante como canal de consecución de trabajo, especialmente en las empresas más chicas. En promedio (cuadro 3) para el 66.8% de los nuevos asalariados privados enganchados en el año 2017 las recomendaciones de familiares, amigos y colegas constituyeron el principal medio (la cifra había sido el 68.4% en 2013). Ese porcentaje es mucho mayor para los recién enganchados en las empresas más chicas y solo se reduce para las empresas más grandes. Aunque las siguientes cifras no figuran en ese cuadro, en promedio la importancia de las roscas mayor para los asalariados menos educados (73.2% en 2017) y menor para los más educados (55.9%), que recurren relativamente más (22.8%) a “visitar, llevar o enviar hojas de vida a empresas o empleadores”
- El tercero es que el uso del internet, como medio asociado a la consecución de empleo (la base en que descansa la estrategia del servicio público de empleo), aunque ha subido con el

tiempo, sigue siendo muy bajo (10.0% en 2017²) y sólo tiene alguna importancia, aunque secundaria, en las empresas más grandes. Ver **cuadro 3**.

Cuadro 3. Trece ciudades: canal principal de consecución de empleo asalariado privado por para los enganchados en 2017 y uso de internet 2011-2017, por escala de personal de las empresas

	MEDIO PRINCIPAL DE CONSECUCCIÓN 2007										USO DE INTERNET (%) 2011-2017							
	Hasta 5 trab	6 a 10 trab	11 a 19 trab	20 a 30 trab	31 a 50 trab	51 a 100 trab	101 o más trab	TOT	Hasta 5 trab		6 a 10 trab	11 a 19 trab	20 a 30 trab	31 a 50 trab	51 a 100 trab	101 o más trab	TOT	
FAM/AMIG/COLEG	89,1%	82,4%	73,0%	69,9%	66,2%	59,2%	47,1%	66,8%	2011	0,7%	2,5%	4,1%	6,8%	7,9%	11,8%	11,7%	6,4%	
HOJAS DE VIDA	6,8%	10,8%	16,7%	17,6%	20,6%	22,6%	28,1%	18,5%	2012	0,8%	2,6%	5,1%	6,8%	11,0%	10,7%	14,1%	7,5%	
BOLS EMPL INTERM	0,7%	1,7%	3,2%	3,8%	3,4%	6,7%	10,9%	5,6%	2013	0,9%	2,9%	6,5%	8,1%	8,7%	11,6%	14,9%	8,2%	
AVISOS CLASIF	0,8%	2,2%	3,7%	4,3%	3,6%	5,0%	6,2%	3,9%	2014	1,3%	4,1%	7,4%	9,0%	10,1%	13,1%	16,8%	9,7%	
CONVOC	0,1%	0,6%	0,9%	0,7%	2,0%	2,0%	2,6%	1,4%	2015	1,2%	3,7%	6,0%	8,5%	12,1%	15,3%	19,3%	10,7%	
SIST INFORM SENA	0,1%	0,2%	0,9%	2,1%	2,4%	2,3%	2,6%	1,5%	2016	1,2%	4,5%	7,8%	8,3%	11,4%	10,8%	19,7%	10,8%	
OTRO	2,5%	2,2%	1,5%	1,6%	1,8%	2,3%	2,4%	2,2%	2017	1,2%	2,9%	6,8%	8,2%	10,4%	13,2%	18,2%	10,0%	

DANE, Gran encuesta integrada de hogares; promedios anuales. El DANE pregunta porque medio principal consiguió su empleo actual y abre las siguientes alternativas: pidió ayuda a familiares, amigos, colegas; visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas o empleadores; visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios; puso o consultó avisos clasificados; por el sistema de información SENA; otro medio; no sabe, no informa. Pregunta también (si o no) si ¿Su empleo actual lo obtuvo a través de páginas de internet?

E. Conclusiones

1. El país ha puesto sus esperanzas en la pequeña y mediana empresa para la creación de empleo moderno. Las cifras presentadas en este artículo, aunque se refieren sólo a las trece principales ciudades y al empleo asalariado, contradicen esa idea.

De los nuevos empleos asalariados privados creados entre 2007 y 2017, las empresas más chicas (de hasta 5 trabajadores) apenas aportaron el 5.2% (probablemente de muy baja calidad); las situadas entre 6 y 10 personas ocupados aportaron el 8.9%; las de 11 a 50 el 12.3% y las de 51 a 100 el 1.6%. En cambio, las empresas de más de 100 trabajadores aportaron el 72.1%. En ese período, el aporte de estas últimas ha sido del 68.0% para los nuevos empleos asalariados carentes de educación superior y del 79.3% para los nuevos empleos con alguna formación superior.

2. El Ministerio de Trabajo confía en impulsar la generación de empleo, obligando a las empresas estatales y privadas (pequeñas, medianas y grandes) a reportar sus vacantes abiertas, para proceder luego a anunciarlas a través del Servicio Público de Empleo. Confía en que al, publicar por internet las vacantes abiertas, contribuirá a democratizar el acceso a las mismas y a llenarlas más rápidamente. Pero hay tres hechos que deben tenerse en cuenta para evaluar la pertinencia de esta estrategia:

² En el primer semestre 2018 esa cifra (que no figura en el cuadro 3) fue 10.5%.

- Es cierto que las micro, pequeñas y medianas empresas han generado tradicionalmente la mayor parte de los enganches brutos anuales de personal asalariado privado. Y que, en cambio, los enganches brutos de las empresas de más de 50 trabajadores representan menos, el 44.1% en 2017. Sin embargo, las elevadas tasas de desenganches brutos y de rotación en las micro, pequeñas y medianas empresas le dan a sus vacantes un carácter poco duradero.
- Las “roscas” siguen jugando el principal papel como canal de consecución de trabajo, especialmente en las empresas más chicas. las recomendaciones de familiares, amigos y colegas constituyeron en el año 2017 el medio principal: para las empresas de hasta 5 trabajadores el 89.1%; para las de 6 a 10 el 82.4%... solo para las empresas más grandes esa cifra baja al 59.2% (51-100 trabajadores) y al 47.1% (más de 100 trabajadores).
- Y el uso del internet, como medio asociado a la consecución de empleo, aunque ha subido con el tiempo, sigue siendo muy bajo (10.0% en 2017) y sólo tiene alguna importancia, aunque secundaria, en las empresas más grandes.



Escuela de Economía y Finanzas

Centro de Investigaciones Económicas y Financieras
Grupo de estudios en Economía y Empresa
Línea de Macroeconomía Aplicada